

النساء والعمل النقابى
نضال طويل
وإنجاز ضئيل

بقلم
وسام عادل



الناشر / دار الفراعنة للنشر والتوزيع

المؤلف / وسام عادل

رقم الإيداع

٤٠٦٠

الترقيم الدولى

٩٧٨-٩٧٧-٦٩٧١-٦٥-٣

المدير العام

أحمد عبد السميع

رئيس مجلس الإدارة

إكرام عيد

المراسلات

٠١٠٢٧٠٤٣٣٢٩- ٠١٠٠٩٤١٤٤٩٧

Alfra3ina@gmail.com

مقدمة

حق المرأة في العمل يقره الإسلام. فالآيات القرآنية التي تجعل العمل جزءاً من العبادة لا تفرق في الخطاب بين الرجل والمرأة.

والأحاديث النبوية التي تحض على العمل لم تفرق حسب الجنس.

كما لا توجد نصوص قطعية الثبوت والدلالة في القرآن أو السنة النبوية تحدد مجالات عمل المرأة أو تحظر عليها أعمالاً أو مهناً أو وظائف معينة. ومن ثم لا وجود للتمييز في مجال العمل على أساس الجنس من المنظور الإسلامي، وما قد يوجد في هذا الخصوص لا يعدو أن يكون اجتهاداً للفقهاء انقسم حوله الرأي فيما بينهم

.

حق المرأة في العمل في النصوص الوطنية

الدساتير المصرية تؤكد المساواة بين المواطنين دون تفرقة بحسب الجنس، ولذلك لا تميز بين الرجل والمرأة في حق العمل. وكان دستور ١٩٧١ يقرر حق العمل للمواطنين جميعاً على أساس المساواة بينهم، لا فرق في ذلك بين الرجل والمرأة. بل إن الدستور كان يلزم الدولة بأن تتخذ التدابير التي يكون من شأنها مساعدة المرأة على الانخراط في مجالات العمل المختلفة، والتوفيق بين واجباتها نحو الأسرة وعملها في المجتمع. وتوجد نصوص في قوانين العمل تيسر عمل المرأة وتقدم لها الوسائل التي تساعدها على التوفيق بين واجباتها نحو الأسرة وممارسة نشاطها المهني أو الوظيفي. أما صور

التمييز التي نرصدها ضد المرأة في مجالات العمل أو الوظيفة العامة، فلا سند لها من القانون، بل هي ممارسات واقعية تفسرها ثقافة مجتمعية تتبنى التمييز ضد المرأة في مجالات العمل كما في غيره من مجالات الحياة الأخرى

حق المرأة في العمل في المواثيق الدولية والإقليمية

المواثيق الدولية تقرر حق المرأة في العمل على أساس المساواة الكاملة مع الرجل. من ذلك المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، والمادة السادسة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك المادة العاشرة من العهد ذاته. أما المادة ١١ من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) فتلزم الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على

التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة نفس الحقوق. كما تقرر تدابير لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة ضماناً لحقها الفعلي في العمل. وطبقاً للنظام القانوني المصري، فإن اتفاقية السيداو تعد جزءاً من النظام القانوني المصري، ولها قوة القانون الواجب الاحترام والتنفيذ من كافة سلطات الدولة التشريعية والتنفيذية والقضائية ومن الأفراد في القطاع الخاص

وتركز اتفاقيات منظمة العمل الدولية على حقوق المرأة العاملة ومساواتها بالرجل في الأجور لدى تساوى قيمة العمل وفي الفرص والمعاملة للعمال من الجنسين الذين لديهم أعباء عائلية

اتفاقيات 1965وأصدرت منظمة العمل العربية منذ تأسيسها عام وتوصيات بشأن الحد الأدنى من الحقوق التي يتعين على الدول

العربية توفيرها للعمال. وكانت أول اتفاقية بشأن المرأة العاملة هي الاتفاقية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ التي نصت على مساواة المرأة والرجل في كل تشريعات العمل في كافة القطاعات، ومساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل والأجور، وحقوق المرأة العاملة أثناء الحمل والوضع وتربية الأطفال

ونصت المادة الثانية من الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة ١٩٨١، وقد صدقت عليه مصر، على تمتع كل شخص بالحقوق والحريات المعترف بها والمكفولة في هذا الميثاق دون أي تمييز خاصة إذا كان قائماً على العنصر أو العرق أو اللون أو الجنس... أو أي وضع آخر. ومن هذه الحقوق ما نصت عليه المادة ١٣ – ٢ بخصوص حق المواطنين في تولى الوظائف العامة في بلادهم، وما نصت عليه المادة ١٥ من كفالة حق العمل في ظل ظروف متكافئة

ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ. وأنشأ البروتوكول الخاص بالميثاق الأفريقي لسنة ١٩٩٧ المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان ، ومن اختصاصاتها الاستثنائية النظر في القضايا التي تسمح المحكمة للأفراد والمنظمات غير الحكومية برفعها أمامها. وفي هذه الحالة يكون للمحكمة أن تنظر القضية أو تحيلها إلى اللجنة (م ٦ من البرتوكول). ويجوز للأفراد أو للمنظمات غير الحكومية – بعد استنفاذ وسائل الانتصاف الوطنية دون الحصول على الحق – اللجوء إلى هذه المحكمة

أولاً: أحكام تشغيل النساء في قانون العمل

وردت هذه الأحكام في الفصل الثاني من الكتاب الأول من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، وهي تمثل حماية للمرأة، وأهمها الأحكام التالية

أ- المساواة بين الرجل والمرأة في أحكام التشغيل: وضعت المادة ٨٨ من قانون العمل المبدأ العام في حقوق المرأة في مجال العمل، وهو مبدأ المساواة، فنصت على ما يلي

" تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم"

ب- الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها

الأصل أن تعمل المرأة في جميع الأعمال دون تمييز. لكن القانون يأخذ بمبدأ التمييز الإيجابي لصالح المرأة، فيحظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً، وكذلك بعض الأعمال الأخرى التي لا يجوزتشغيل النساء فيها مطلقاً.(م ٩٠ من قانون العمل

بشأن 2003وقد صدر قرار وزير القوى العاملة رقم ١٥٥ لسنة تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وتشمل ثلاثين عملاً معظمها من الأعمال الشاقة أو الضارة بصحة المرأة، أو التي تضر بالمرأة من الناحية الأخلاقية (انظر المادة الأولى من القرار وقد يرى البعض أن حظر تشغيل المرأة في هذه الأعمال (الوزاري يحد من فرصها في العمل، ويسهم في زيادة نسبة البطالة لدى النساء. لكن الحقيقة أن التمييز في خصوص هذه الأعمال لا يمكن اعتباره المرأة، وإنما هو تمييز "من أجل" حماية المرأة. وقد "تمييزاً "ضد نصت المادة ١٠ من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٦٧ على أنه "لا تعتبر تدابير تمييزية تلك التدابير التي تتخذ لحماية المرأة، في بعض أنواع الأعمال، لأسباب تتعلق بصميم "تكوينها البدني

ج - حظر تشغيل النساء ليلاً

مقتضى المساواة الكاملة أن تتساوى المرأة مع الرجل في العمل ليلاً أو نهاراً. لكن مراعاة لظروف المرأة، يقرر القانون عدم جواز تشغيل النساء ليلاً إلا على سبيل الاستثناء، ويصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحاً (م ٨٩ من قانون العمل)

وقد أصدر وزير القوى العاملة القرار رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٣ بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلاً، وأحكامه

يحظر تشغيل النساء ليلاً في أية منشأة صناعية أو أحد فروعها ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحاً

يجوز في الأحوال الاستثنائية تشغيل النساء في هذه الفترة

لا يسري هذا القرار على العاملات اللاتي يشغلن وظائف إشرافية إدارية أو فنية

4- يشترط لإمكان الترخيص بتشغيل النساء ليلاً في الأحوال الاستثنائية المنصوص عليها أن يوفر صاحب العمل كافة ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات، ويصدر هذا الترخيص عن مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة بعد التحقق من توافر كافة الضمانات والشروط المقررة

د ـ الإعلان عن نظام تشغيل النساء

يجب على صاحب "تنص المادة ٩٥ من قانون العمل الجديد على أنه العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل

أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء". وكان قانون العمل السابق لسنة ١٩٨١ يكتفي بعاملة واحدة فأكثر. والهدف من هذا الإلزام هو إعلام المرأة العاملة بالقواعد المنظمة لعملها في المنشأة، وتوعيتها بحقوقها المقررة كي تتمسك بها وتطالب بتطبيقها عند المخالفة

ويشمل نظام تشغيل النساء الذي يجب تعليق نسخة منه

النصوص الواردة في قانون العمل واللوائح والقرارات الوزارية ذات الصلة

نصوص الاتفاقيات الدولية الخاصة بحق المرأة في العمل التي صدقت عليها مصر ونشرت في الجريدة الرسمية، فمن المعلوم أن

هذه النصوص يكون لها في مصر قوة القانون الواجب التطبيق باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من النظام القانوني للدولة

هـ - عدم سريان أحكام تشغيل النساء على العاملات في الزراعة

تنص المادة ٩٧ من قانون العمل الجديد على استثناء العاملات في الزراعة البحتة من تطبيق أحكام الفصل الخاص بتشغيل النساء.

ويعني هذا الاستثناء أن العاملات في قطاع الزراعة البحتة (أي زراعة الأرض وجني المحصول) يحرمن من التمتع بالحقوق والضمانات الواردة في الفصل الخاص بتشغيل النساء في قانون العمل

ثانياً: حماية المرأة في قوانين العاملين المدنيين في الدولة

تشمل هذه القوانين بصفة أساسية قانون العاملين المدنيين في الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، والقوانين المكملة له. ويعتبر هذا القانون هو الشريعة العامة للقواعد المنظمة للعمل الحكومي، وينطبق على من تنظم شؤونهم الوظيفية قوانين خاصة في حالة خلوها من حكم لمسألة محددة، مثل رجال القضاء وأساتذة الجامعات .... الخ

وكانت هذه القوانين تقرر القواعد الخاصة بالأم العاملة في القطاع الحكومي قبل نقلها إلى قانون الطفل. ولا تزال قوانين العاملين المدنيين بالدولة تقرر بعض الحقوق التي تحمي المرأة العاملة في القطاع الحكومي للحفاظ على وحدة الأسرة وتماسكها. من ذلك

أ- حق الزوج أو الزوجة في إجازة بدون مرتب لمصاحبة الزوج أو الزوجة إذا رخص لأحدهما في السفر للخارج للعمل أو الدراسة لمدة

ستة أشهر على الأقل. ويسري هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر يعمل في الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص. ويتعين على السلطة الإدارية أن تستجيب لطلب الإجازة في جميع الأحوال

ب- كانت المادة ٨٩ من قانون تنظيم الجامعات تخول رئيس الجامعة سلطة منح أو رفض إجازة مرافقة الزوج لأعضاء هيئة التدريس.

لكن المحكمة الدستورية العليا بحكمها في القضية رقم ٣٣ لسنة ١٥ قضائية دستورية بتاريخ ٢ ديسمبر ١٩٩٥ قضت بعدم دستورية هذا النص لإخلاله بمبدأ وحدة الأسرة، وتمييزه بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وغيرهم من العاملين المدنيين بالدولة الذين يوجب القانون منحهم الإجازة

ج - لا تميز قوانين العاملين بين الرجل والمرأة في سن الإحالة للتقاعد أو في الحق في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أي استحقاقات مالية أخرى مترتبة على الاستقالة أو التقاعد

د - كان قانون العاملين المدنيين في الدولة يقرر للمرأة العاملة وحدها إمكانية العمل نصف الوقت المقرر للعمل الرسمي مقابل نصف الأجر المستحق لها. لكن القانون ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥ سوى بين الرجل والمرأة في هذا الحق

وهذا الحق قصد منه تمكين المرأة العاملة من التوفيق بين واجباتها الأسرية والتزاماتها المهنية والوظيفية. لكن الظروف الاقتصادية قلما تمكن المرأة من الاستفادة من هذا الحق، لأنه يحرمها من نصف راتبها. ونأمل بعد تحسن الظروف الاقتصادية للمجتمع أن يتبنى

المجلس القومي للمرأة الدعوة لمنح المرأة الحق في العمل نصف الوقت مقابل كامل الأجر، وحينئذ يمكن أن تنجز المرأة في نصف الوقت الذي تعمله قدر ما تنجزه خلال ساعات العمل الكاملة في الوقت الحاضر، لشعورها بتكريم المجتمع لها وحرصه على توفير الوقت الذي تخصصه لأسرتها، تقديراً لدورها الاجتماعي، الذي لا يقل أهمية عن مساهمتها الوظيفية

هـ- لا يوجد نص في أي قانون من قوانين العاملين المدنيين في الدولة أو القوانين الخاصة ببعض طوائف العاملين يشترط أن يكون المتقدم للوظيفة العامة من الرجال([١]). ولا نعتقد في إمكان إدراج هذا الشرط في قانون يصدر في المستقبل، لمخالفته لمبدأ المساواة وهو من مبادئ الشريعة الإسلامية ومن المبادئ الدستورية العامة، فضلاً

عن مخالفته للاتفاقية الدولية لمكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة، والتي صدقت عليها مصر منذ سنة ١٩٨١

وقد تولت المرأة المصرية في السنوات الأخيرة وظائف كانت حكراً على الرجال وحدهم، على الرغم من عدم حظر القانون تولي هذه الوظائف من جانب المرأة، مثل العمل بالقضاء العادي وفي وظائف العمد والمشايخ ووظيفة المأذون. وإذا كانت هناك بعض الوظائف لا تزال من الناحية الواقعية حكراً على الرجل دون المرأة، فلا يستند هذا الاستبعاد إلى نصوص قانونية تحظر، وإنما إلى ثقافة المجتمع والعادات والتقاليد أو اعتبارات الملاءمة السياسية أو الإدارية

ونشير في هذا الخصوص إلى ضرورة الدفاع عن المكاسب التي تحققت للمرأة في مجال الوظيفة العامة في بعض الدول العربية التي

تغيرت فيها الأنظمة الحاكمة، كي لا تعصف الأنظمة الجديدة بهذه المكاسب بزعم أنها من مخلفات الأنظمة الاستبدادية التي أطاحت بها الثورات العربية

ثالثاً: حقوق الأم العاملة

كانت حقوق الأم العاملة موزعة بين قوانين العاملين المدنيين في الدولة وقانون العمل. ونظراً لتعلق هذه الحقوق بالطفل قدر تعلقها بحماية الأم العاملة، رؤى جمع حقوق الأم العاملة في قانون الطفل في الفصل الثاني من الباب الخامس تحت عنوان "في رعاية الأم العاملة". وأهم أحكام هذا الفصل ما يلي

أ- الحق في إجازة الوضع

هي موحدة لكل العاملات، نصت عليها المادة ١/٧٠ من قانون الطفل: "للعاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، سواء كانت تعمل بصفة دائمة أو بطريقة التعاقد المؤقت، الحق في إجازة وضع مدتها ثلاثة أشهر بعد الوضع بأجر كامل، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها"

وهذا النص قرر مكتسبات جديدة للمرأة العاملة لم يكن منصوصاً عليه في القوانين السابقة

وحد القانون بين العاملات في جميع القطاعات وسوى بينهن في مدة الإجازة

لم يشترط القانون مضي مدة معينة على التحاق العاملة بالخدمة حتى تتمتع بإجازة الوضع، كما شمل العاملة بطريق التعاقد المؤقت، أياً كان تاريخ التحاقها بالعمل

وحد القانون عدد مرات استحقاق إجازة الوضع فجعلها ثلاث مرات طوال مدة الخدمة. وقبل ذلك كانت قوانين العاملين في الدولة تجعلها ثلاث مرات وقانون العمل يخفضها إلى مرتين فقط

استحقاق الإجازة يكون بعد الوضع، وبذلك تفادى القانون إلزام العاملة بتقديم شهادة طبية بالتاريخ المرجح للولادة

قرر القانون جعل إجازة الوضع بأجر كامل. وكان قانون العمل يقرر حصول العاملة على "تعويض" وليس أجراً كما يقرر قانون الطفل

ب- حظر فصل العاملة أثناء إجازة الوضع

نصت على ذلك المادة ٩٢ من قانون العمل، وتلك ضمانة هامة للمرأة التي تستفيد من إجازة الوضع حتى لا تكون الإجازة المقررة لحمايتها سبباً في إنهاء خدمتها. ولا يجوز إنهاء خدمة العاملة أثناء إجازة الوضع ولو ثبت اشتغالها خلال الإجازة، فكل ما يترتب على العمل خلال إجازة الوضع من أثر يتمثل في حرمان العاملة من حقوقها المالية عن مدة الإجازة أو استرداد ما حصلت عليه، مع إخضاعها للمساءلة التأديبية. وقد قصد القانون من هذا الحكم الأخير حماية المرأة من نفسها وحثها على الاستفادة من إجازة الوضع في الراحة ورعاية وليدها

جـ- تخفيض ساعات العمل للمرأة الحامل

طبقاً للمادة ٢/٧٠ من قانون الطفل "تخفض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغليها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة"

يترتب على هذا النص مزايا للعاملة الحامل

التزام صاحب العمل بالتخفيض في ساعات العمل، ويحظر عليه تشغيل الحامل ساعات عمل إضافية خلال المدة المحددة في النص ولو برضائها

التخفيض يكون اعتباراً من الشهر السادس للحمل. ونأمل أن يكمل المشرع هذه الميزة، فيجعل التخفيض منذ بداية الحمل بناء على

شهادة طبية تثبت وجود الحمل. فالغالب أن تكون المرأة أكثر احتياجاً للراحة في بداية الحمل

لا يترتب علي تخفيض ساعات العمل أي تخفيض في الأجر، فهذا تمييز إيجابي للمرأة العاملة الحامل

د- حق العاملة المرضعة في فترة راحة إضافية

يكون للعاملة التي "نصت على هذا الحق المادة ٧١ من قانون الطفل فضلاً عن مدة – ترضع طفلها خلال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع الراحة المقررة – الحق في فترتين أخريين لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب هاتان الفترتان من ساعات العمل، ولا يترتب على ذلك أي تخفيض في الأجر"

يقرر هذا النص مزايا إضافية للأم العاملة المرضعة

تشمل هذه المزايا العاملة المرضعة في كافة القطاعات الرسمية والخاصة دون تمييز

يثبت هذا الحق للأم العاملة المرضعة طوال السنتين التاليتين لتاريخ الوضع، التزاماً بالنص القرآني (والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة)

الحق في الراحة الإضافية للأم العاملة المرضعة هو قدر زائد عن مدة الراحة المقررة للعاملات جميعاً.

يجوز ضم الفترتين في راحة إضافية واحدة مدتها ساعة على الأقل.

5-تحسب الراحة الإضافية من ساعات العمل الرسمية، ولا يترتب على التمتع بها أي تخفيض في أجر العاملة المرضعة.

هـ- الحق في إجازة رعاية الطفل:

نصت المادة ٧٢ من قانون الطفل على حق الأم العاملة في الدولة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام وفي القطاع الخاص إذا كانت المنشأة تستخدم خمسين عاملاً فأكثر في الحصول على إجازة لرعاية طفلها، وفق الأحكام التالية.

عدد مرات الإجازة ثلاث مرات بالنسبة لكل العاملات، ومدة كل مرة منها سنتان، فيكون مجموع مدد إجازات رعاية الطفل ست سنوات طوال مدة خدمة العاملة.

لا يشترط تعدد الأطفال لتعدد مرات الحصول على إجازة رعاية الطفل، فيجوز للعاملة أن تحصل على المرات الثلاث للإجازة لرعاية طفل

واحد قبل أن يتجاوز عمره الثامنة عشرة، لأنه بعد الثامنة عشرة لن يكون طفلاً.

-3فرق المشرع بين العاملة في القطاع الرسمي والعاملة في القطاع الخاص من حيث الحد الأدنى لعدد العاملين في المنشأة لإمكان تمتع العاملة بإجازات رعاية الطفل. ففي القطاع الرسمي لا يشترط حد أدنى لعدد العاملين، أما في القطاع الخاص فيلزم استخدم خمسين عاملاً على الأقل حتى تستحق العاملة إجازة رعاية الطفل. أما العاملات في منشآت خاصة تستخدم أقل من خمسين عاملاً، فليس لهن الحق في الحصول على هذه الإجازات، وهذا أمر منتقد.

فرق المشرع بين الأم العاملة في القطاع الرسمي والأم العاملة في القطاع الخاص من حيث الاستحقاقات المالية خلال إجازة رعاية

الطفل. ففي القطاع الخاص تكون الإجازة بدون أجر . أما في القطاع الرسمي فللعاملة حق اختيار أحد أمرين:

الأول: تحمل جهة عملها اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة.

الثاني: منح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء كل فترة من الإجازة.

-5يلزم التفكير في تعميم إجازة رعاية الطفل للرجل والمرأة تحقيقاً لمصلحة الطفل والأسرة، فقد يكون عمل المرأة بالنسبة للأسرة أجدى اقتصادياً من عمل الرجل. وقد يرى الزوجان مصلحتهما في أن يحصل الزوج على إجازة رعاية الطفل وتظل الزوجة في عملها، إذا

كان دخلها من العمل أضعاف دخل زوجها، فيجب أن يساعدهما القانون على تحقيق تلك المصلحة المشروعة.

و- الحق في الاستفادة من خدمات دار الحضانة:

نصت على هذا الحق المادة ٧٣ من قانون الطفل، ونظمه قرار وزير القوى العاملة رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣، على التفصيل التالي:

1- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد بإنشاء دار حضانة، أو أن يعهد إلى دار حضانة موجودة فعلاً بإيواء أطفال العاملات.

إذا كانت المنشأة تستخدم أقل من مائة عاملة، فتلتزم بالاتفاق مع المنشآت المجاورة لها على توفير خدمات الحضانة لأطفال العاملات،

إما بالاشتراك في إنشاء دار حضانة واحدة لهذه المنشآت، أو أن تعهد إلى دار حضانة قائمة برعاية أطفال العاملات لديها.

-3حدد القرار الوزاري شروط المكان الذي تقام فيه دار الحضانة ومواصفات الدار ذاتها من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية.

حدد القرار الوزاري اشتراكات شهرية تدفعها العاملة للانتفاع بخدمات دار الحضانة، وهي ٥٪، ٤٪ من أجر العاملة عن طفلين، مع تحمل صاحب العمل باقي النفقات. وإذا زاد عدد الأطفال عن اثنين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد.

لم يفرق القانون في شأن التزامات صاحب العمل بتوفير دور الحضانة لأبناء العاملات بين القطاع الرسمي والقطاع الخاص، ولا مبرر لهذه التفرقة.

مسيرة المرأة فى العمل النقابى

المرأة المصرية منذ القدم مكافحة مناضلة ومؤثرة عبر مسيرتها في شتى المجالات ولما لإصرارها الدائم على نيل مكتسباتها من دليل على عمق فكرها فقد كانت ومازالت النموذج الأول للمرأة في دول مصر والوطن العربى ، فهي رائدة في شتى المجالات وباعتراف شقيقاتها في الدول العربية اللواتي يفتخرن بنضال المرأة فى مصر اليوم نطرق باب النقابات عمل المرأة في مجال العمل النقابي سواء بالأمس أو اليوم لناخذ فكرة بسيطة عن تاريخ المرأة في العمل النقابى .

أجمل ما قيل فى العمل النقابى

الانتماء : وهو يعتبر جوهر العمل ، فالانتماء للعمل النقابي والايمان به يعتبر عنصر أساسي في نجاح المهمة التى يقوم بها النقابي ، فكيف نتوقع من شخص غير منتمي أو مؤمن بقضية بأن يخلص لها ويقدم جهده وعمله ووقته لإنجاحها وان كان مستفيد ، فليست الاستفادة تعني الانتماء ، فالانتماء الحقيقي يكون نابع من الوجدان ومن الاحساس...

المرأة النقابية والتجربة المصرية

وعن امكانية تسلم المرأة لرئاسة الاتحاد مستقبلا أجابت أنه من الصعب حدوث ذلك بسبب عدم طموحها لأن تصل الى هذا المنصب اضافة الى ان الترشيح يكون من قبل الاتحاد، ومازال الاتحاد لا يثق بمقدرات المرأة في مثل تلك المناصب وطبعا ذلك يرجع الى التقصير

من قبل المرأة العربية لفرض وجودها مثل ما فعلت المرأة المصرية على سبيل المثال، حيث كافحت من أجل حقها السياسي ولذلك حصلت عليهِا لكن ذلك لا يلغي مسؤولية الاتحاد، فهم يطالبون الحكومات بتطبيق الديموقراطية والغاء كل أشكال التميز بينما هم في الواقع لا يطبقون ما يطالبون به ان على المرأة العربية ان تكافح من اجل فرض وجودها في تلك المحافل الدوليةِ كما ان لجنة المرأة العربية العاملة هي كديكور في الاتحاد لأنـها لا تملك سلطة القرار فالقرار بيد الأمانة العامةِ

وحول القرار المتعلق بالوفود الرسمية للاتحاد وفحواه بان تكون كافة الوفود النقابية الممثلة في المؤتمرات الدولية والاقليمية بها ما لايقل عن نسبة ٢٥% نساء أجابت قائلة لا يوجد الا أنا في المؤتمر وسبب ذلك هو التقصير من المرأة نفسهاِ .

تاريخ نقابي نسائي

ومن العالم العربي تأخذكم قبس نقابي في رحلة عبر الذاكرة عن المسيرة النقابية لاحدى الرائدات في العمل النقابي وهي ليلى أحمد الكاتبة الصحفية بجريدة الرأي العام واحدى العضوات المؤسسات للجنة المرأة العاملة في الثمانيناتِ تقول احمد عن تجربتها: كنت اذهب مع صديقتي الصحافية الى النقابة ولم أكن أفقه فيها شيئا وكنت أذهب مجاملة لهاِ وفعلا انضممت الى النقابات في عام ٨٢ عن طريق نقابة المواصلات حيث تعلمت منها أن الفكر والمضمون أعلى من الشعر والأدب وادين بذلك للصحفية غالية قباني والتي تعمل في مجلة الرجل الصادرة من لندنِ في بداية انضمامي للنقابات كنت احاول استيعاب الأمور التي تدور في فلكها، الأطماع الاقتصادية في العالم، التحركات السياسية فلم يكن واردا الخوض في تفاصيل مثل المطالبة

بلجنة او دور محدد في الحركة النقابية وهنا يأتي دور الرواد الاوائل من النقابيين من أمثال السيد حسين اليوحة حيث اثمن له وقفته الى جانبنا وايمانه باهمية المرأة في الكيان النقابي فقد أدخلنا في دورات نقابية وثقافية علمتنا ان لا نكون مهمشين وربت فينا روح النقد الموضوعيِ.

انجازات حافلة نقابيا وشخصيا

وعن تجربتها في العمل النقابي تقول ليلى أحمد انها استمرت نحو اربع سنوات كانت حافلة بانجازات على صعيد العمل النقابي وعلى الصعيد الشخصي أيضا فلو لاحظنا حركة المرأة وتجربتها في العمل السياسي لوجدناها ضعيفة فكانت تطالب دون أن تنجز أي شيء للمرأة، كنت أتمنى أن يكون هنالك تواصل مع الجمعيات النسائية في مجال الأفكار الخاصة بالمرأة كالحضانات واجازة الأمومة لكن

للأسف فإن الجمعيات النسائية هي عبارة عن ظهور شخصي أكثر من تلبية لحاجات المرأة بدليل أنه ليس هنالك دماء جديدة في تلك الجمعياتِ لكننا في لجنة المرأة طالبنا بعدة امور أذكر منها حضانات تربوية مرفقة بدور العمل، مهرجانات رسم للأطفال، حتى أننا عملنا قمصانا من اجل المطالبة بمقاطعة البضائع الأميركية في احدى الفتراتِ لكن للأسف بقيت تلك مطالبات بسبب عدم الاستمرارية في المطالبة فالأهم هو الاستمراريةِ فللأسف لقد تم حل لجنة المرأة العاملة في الثمانينات وذلك بسبب تدخل بعض أعضاء مجلس الادارة من اجل وضع أشخاص ليس لهم اي دراية بالوعي النقابي والقصد منها هو صراع وتشويش حيث أحسسنا باننا في وضع سخيف ولهذا تركناها ولم تستمر اللجنة البديلة أكثر من ٦ أشهر ولولا ذلك لاستمرت اللجنة ولأصبح لها كيان مستقلِ .

أما على الصعيد الشخصي فقد نظم لي العمل النقابي الفوضى التي كنت فيها وعمق الرؤية، وقلل من الجموح والمبادىء الثورية، وأهمية الموضوعية في الحوار والنقدِ مما وجهني لدراسة النقد المسرحي ولولا دور النقابات لما استمررت بنفس مقاتل في المجتمع العربي حيث ان قوانين الصحافة لا تشجع على الاستمرارِ كذلك وقد كانت غالبية العضوات يصطحبن أبناءهن الى النقابات حيث كان تواجدهن الدائم بصحبتي مؤثرا فيهن من ناحية أنه جعلونى أفخر بهن .

حال الحركة العمالية الآن

كانت سابقا مجموعة حضرية بدوية متكاتفة لكن الآن تنخر جسدها المذاهب والقبليةِ كما ان النشاطات المصاحبة للحركة العمالية غير مفعلة مثل معهد الثقافة العمالية، ومجلات الاتحادات لا تصدر بصفة

دورية ولكن متواترةِ واتمنى للعهد القديم ان يعود، ويعود للحركة مجدها السابق ودورها الرائدِ.

اما عن المرأة اليوم وتجربتها في العمل النقابيِ فتقول منى الفزيع الكاتبة الصحفية في جريدة كويت تايمز والعضوة في العديد من الجمعيات المحلية والعربية والاجنبية عن بداياتها في العمل النقابي:

البداية قديمة وتعود للفترة الاولى من عملي الصحفي وحرصي على تطوير ذاتي وقدراتي المهنية وتغطية بعض الموضوعات الصحفية وبالتالي كان لدي الاهتمام بالمشاركة في العديد من الجمعيات المجتمعية خاصة تلك التي تحرص على تقديم انشطة لمصلحة التنمية في المجتمعِوانا اعتز بعلاقات الصداقة المتينة التي لدي مع العديد من الفعاليات النسائية النشطة في العديد من دول العالم العربي والغربي وحتى مع دول بعيدة في موقعها الجغرافي، ولكن صداقتي

بإعلامياتها تجعلنا قريبين ونلتقي بين فترة واخري للتحاور والنقاش فهموم الصحافي او الاعلامي مشتركة لا يفرقها بحر ولا محيط وخصوصا الاعلامي في الوطن العربي وهذا أمر اعتز به كثيراِوقد ساهمت عضويتي في العديد من الجمعيات والنقابات في التقائي بالعديد من الشخصيات المفكرة والمبدعة كل في مجالهِا.

أسلوب التزكية

وعن الحركة النقابية في مصر فالعمل النقابى عمره كبير إلا أن انجازاته قليلة شأنه كجمعيات النفع العام التي لم تحقق انجازات تتناسب مع أحلام وطموحات الإنسان المصرى، وانا بصراحة اعتقد انه من أنشط القطاعات في مصر على الرغم مما يثار حول هذا القطاع من نقد ورغم قلة موارده لا يزال يناضل ليقدم الأفضل لإرضاء الناسِ ومن المؤسف ان اغلب جمعيات النفع العام تخشى التغيير

المجتمعي لانه سوف يقوض أركانها ولذا فاغلب جمعيات النفع العام تمتهن أسلوب التزكية لأعضاء مجلس إدارتها وهذا امر ارفضه انا كليا وارى ان لا بد من فتح المجال لاسلوب الانتخاب وان يصدر قرار من وزارة الشؤون ينظم هذا الامر وألا يسمح للجمعيات تلك ان تتخذ من حق مكتسب، ودعم الدولة وسيلة تتربع بها على عمل مجتمعي ملك للمجتمع وليس لأفراد مهما كانواِ

تدخل الدولة ضرورة

وتعتقد أن تدخل الدولة في تنظيم العمل النقابي ضرورة لوقف الفوضى الحالية، فكل يوم نرى مجموعة أصدقاء قرروا أن ينظموا نقابة تقوم على معايير الصداقة والمعرفة والدعم المادي من متنفذين أو غيرهم، وهذا امر غير صحي وخطير على المدى البعيد ولا يتناسب مع مبادئ الديموقراطية التي نردد إيماننا بهاِ.

واختتمت حديثها بالقول إن الحركة النقابية الان بحاجة الى انقاذ واصلاح شاملين ووضع فلسفة واضحة وصريحة تجاه ما يدور ويحدث دون مجاملة لتيار او افرادِ.

طموحات نقابية

أما عمشة حسين الدوسري رئيسة لجنة المرأة في نقابة النفط والطاقة وعضو الاتحاد العام للمرأةِ فتقول عن بدايتها مع العمل النقابي انها كانت عن طريق الانتساب الى عضوية النقابة ثم المشاركة في النشاطات الفعلية مثل اقامة الحفلات لتكريم الطلبة المتفوقين وحفلات القرقيعان وحضور الدورات التدريبية الخاصة بالنقابيين ومنتديات ومناقشات الأحداث الحديثة التي تطرأ على العامل .

وعن طموحاتها في العمل النقابي تقول انها تتمثل في ان تكون ضمن الادارة النقابية وعضوية منظمة العمل الدولية، وتدين بالفضل للعمل النقابي لأنه عرفها على العديد من الزملاء النقابيين في الاتحادات الأخرى لمناقشة الاحداث الجديدة على الساحة النقابية، وأعطاها الفرصة للتعبير عن رأيها دون تحفظ واعطاء صورة جيدة عن المرأة العاملة.

النقابة والبرلمان

وعن الحركة النقابية حاليا وانجازاتها فإن الادارة النقابية حاليا مع التطور السريع ومع قوة المنافسة والتحدي في ادخال المرأة النقابية في شتى المجالات واشراكها في جميع النشاطات ، مما يعطي صورة مشرفة عن الوجه الحضاري في في اعتقادي ان النقابة هي عالم

مصغر عن البرلمان، والتجربة النقابية مفيدة لمن تنوي الترشح لدخول البرلمان كما انـها توفر تسويقا اعلاميا للمرأةِ.

التفرغ النقابي للرجال فقط

وعن ضعف مشاركة المرأة في العمل النقابي ارجعت ذلك لأسباب عدة منـها: المرأة نفسها وعدم رغبتـها في مزيد من الأعمال، فيكفي عملها وبيتهاِ كما ان التفرغ يمنح فقط لأعضاء مجلس الادارة وغالبيتـهم رجال مما يثنيها عن تحمل مزيد من المسؤوليات، لكن للامانة الزملاء النقابيين يشجعونـها وينظرون اليها نظرة كلـها احترام وتقديرِ ولابد من اللانخراط في العمل النقابي الذي سيوفر لـها جزءا من الوعي الذي تحتاجه لتفهم التطورات السياسية والاصلاحية في الدولةِ كما انـه سيوفر لـها ثقافة مهمة في مجال حقوق المرأة العاملة التي هي جزء من مستقبل المرأة سياسيا .

وقد شهدت المرأة في مصر تحسنًا ملحوظًا في مستويات تحصيلها العلمي خلال العقود الثلاث الأخيرة، ما أدى إلى تقليل الفروق بين الجنسين في مجال التعليم، بحسب بعض المؤشرات مثل معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة ونسب الالتحاق. وعلى الرغم من أن التعليم عامل أساسي لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، فإن التناقض يكمن في أن تحقيق تقدم من هذا النوع لم يؤد إلى تقليص الفجوة بين الرجال والنساء في سوق العمل. وهكذا، فإن تأثير ضَعف مشاركة النساء في قوة العمل لا يقتصر فقط على الحد من قدرة المرأة على تحسين وضعها الاقتصادي وتحقيق الرفاه لها ولأبنائها، بل يؤدي أيضًا إلى الحد من حجم ونمو الاقتصاد ككل.

المشكلة

تُظهر الإحصائيات الأخيرة تقدم ملحوظ في بعض مؤشرات التعليم والصحة. فعلى سبيل المثال يتجاوز متوسط عمر المرأة ذلك الخاص بالرجال، حيث زاد متوسط العمر المتوقع للإناث من ٦٤,٩ سنة في ١٩٨٦ إلى ٧٤ سنة في ٢٠١٧، فيما زاد متوسط العمر المتوقع للذكور من ٦٠,١ سنة إلى ٦٩,٥ سنة خلال نفس الفترة.

وكذلك حققت مستويات القراءة والكتابة لدى الإناث البالغات تحسنًا بنسب أعلى من الذكور، حيث زاد متوسط معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى الإناث من ٣١,٤% في ١٩٨٦ ليصل إلى ٦٥,٥% في ٢٠١٧، في حين كانت الزيادة بالنسبة للذكور من ٥٧% إلى ٧٦,٥% خلال نفس الفترة. وتحسنت نسب التحاق الإناث بجميع مستويات التعليم بمعدلات أعلى من تلك الخاصة بالذكور.

بل إن الوضع أصبح معكوسًا في مستويات التعليم الابتدائية والثانوية، حيث سجلت معدلات الالتحاق مستويات أعلى في صفوف البنات مقارنة بالبنين. وعلى الرغم من ذلك، لم ينعكس هذا التحسن في مؤشرات التعليم والصحة على مشاركة المرأة في سوق العمل وعلى حصولها على عمل مدفوع الأجر.

لم تحقق معدلات مشاركة الإناث في القوة العاملة في مصر بين ١٩٩٠ و ٢٠١٨ أي ارتفاع يذكر، كما أنها من ضمن أدنى المعدلات في العالم (٢٣,١% في ١٩٩٠ و٢٤,٧% في ٢٠١٨)، فيما معدلات مشاركة الذكور أعلى بكثير وتقع ضمن المتوسط العالمي (٦٥,٣% في ١٩٩٠ و ٧٦,٩% في ٢٠١٨).

كما تواجه النساء عقبات أكثر من الرجال لدى محاولة الالتحاق

بسوق العمل الرسمي، وهي أكثر عرضة للبطالة بعد انضمامها لسوق العمل. وبينما تعد معدلات البطالة في مصر أعلى من المتوسط العالمي لكل من الذكور والإناث، تظل معدلات البطالة في صفوف الإناث في مصر أعلى بكثير من تلك الخاصة ابلذكور ومن المتوسط العالمي للإناث. فقد ارتفع معدل بطالة الإناث في مصر من ١٧,٨٩% في ١٩٩٠ إلى ٢٣,١% في ٢٠١٨، مقارنة بزيادة من ٥,١٥% إلى ٧,٨% للذكور وزيادة من ٥,٦٤% إلى ٥,٩٢% في معدلات البطالة العالمية للإناث خلال نفس الفترة.

عمالة هشة وغير مُمثَلة

تتركز الإناث المصريات العاملات بشكل أساسي في وظائف تتسم بسوء ظروف العمل وانعدام الحماية الاجتماعية. وفي سنة ٢٠١٨

بلغت نسبة الإناث في العمل الضعيف ٣٤,٥% مقارنة بـ ١٧,٩% للعمال الذكور.

وتعمل الإناث المصريات بشكل أساسي في قطاع الخدمات، حيث مثلن ٥٦,٥% في ٢٠١٨ مقارنة بـ ٣٦,٧% في ١٩٩١. وشهدت مصر انخفاضًا في عمل المرأة في الزراعة من ٥٢,٩% من إجمالي عمالة الإناث في ١٩٩١ إلى ٣٦,٧% في ٢٠١٨، وهو نمط عالمي. ويمثل عمل الإناث في قطاع الصناعة نسبة ضئيلة من عمل الإناث في مصر، حيث شهد انخفاضًا ملحوظًا من ١٠,٣% في ١٩٩١ إلى ٦,٨% في ٢٠١٨.

علاوة على ذلك، لا تزال الإناث المصريات غير ممثلات تمثيلًا كافيًا في المناصب الإدارية، وفي ملكية المشاريع وكصاحبات أعمال. في ٢٠١٦، أفادت تقارير بأن حصة الإناث في إجمالي العمالة في

المناصب الإدارية العليا والوسطى بلغت ٧,١١% فقط فيما لا تتعدى نسبة الشركات التي تشارك الإناث في ملكيتها ١٧,٨%. كما اقتصرت نسبة إجمالي الإناث صاحبات الأعمال على ٢,١% فقط مقارنة بـ ١٢,٦% من الذكور في ٢٠١٨.

يتطلب تعزيز المساواة بين الجنسين في الحصول على العمل مدفوع الأجر سن قانون عمل مناسب. غير أن الحماية القانونية للمرأة المصرية في العمل لا تزال ضعيفة، حيث أنها تضمن أربعة حقوق فقط: ١) إجازة أمومة مدفوعة الأجر، ٢) استراحة رضاعة للأمهات المرضعات، ٣) وحظر فصل العاملات الحوامل، ٤) ووجود تشريع بشأن التحرش الجنسي في العمل. إلا أن الكثير من الحقوق الأخرى لا تزال غير منصوص عليها في التشريعات، مثل إجازة الأبوة

مدفوعة الأجر، وتساوي الأجر بين الرجل والمرأة عند تساوي قيمة العمل واستحقاق الوالدين للعمل بساعات عمل مرنة أو بدوام جزئي.

السياق الاجتماعي

من الناحية النظرية يتوقع ان ينعكس زيادة التحصيل العلمي للمرأة إيجابا على معدلات مشاركتها في سوق العمل، ، الا إن القيم الشخصية والتقاليد الثقافية المتعلقة بالسلطة الأبوية المترسخة في مجتمعاتنا قد تفسر المعدلات المنخفضة لمشاركة المرأة في القوة العاملة. فوفقا للقيم والأعراف الثقافية السائدة في المجتمعات الذكورية مثل مصر تعتبر المرأة هي مقدم الرعاية الرئيسي والمسؤولة عن الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر، بينما يقوم الرجل بدور العائل. وبحسب نتائج استطلاع "نسألك"، فإن ١٢% من الإناث اللاتي تم سؤالهن لم تتفقن مع العبارة القائلة بأن التعليم

مهم لتشكيل شخصية المرأة، فيما اتفقت ٨٣% على أن تعليم الإناث هو وسيلة لتحسين فرص الزواج. كما أظهرت النتائج أن ٤٥% يعتقدن أن المرأة المصرية غير قادرة على إيجاد توازن بين العمل مدفوع الأجر والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر ورعاية الأسرة. وفي ٢٠١٥، أظهرت بيانات مؤشرات التنمية العالمية أن الإناث في مصر قضيْن ٢٢,٤% من يومهن في الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر فيما وصلت هذه النسبة عند الذكور إلى ٢,٤%. وعليه، فإن الأعمال المنزلية ومسؤولية رعاية الأطفال وكبار السن إضافةً إلى العمل مدفوع الأجر في سوق العمل كلها أمور تثقل كاهل المرأة العاملة. وحيث أنها تقترن في أغلب الأحيان بمحدودية توفر خدمات رعاية الأطفال، فإنها قد تقف حائلاً أمام سعي المرأة للحصول على عمل رسمي، مما قد يفسر الفجوة بين الذكور والاناث فيما يتعلق بالمشاركة في القوة العاملة.

وفي نفس الاطار، تُفضِّل الأعراف والقيم الاجتماعية عمل الإناث في القطاع العام لأنه يعد أكثر ملاءمة للأسرة (من حيث ساعات العمل الأقصر، ووجود نسبة أكبر من العاملات من الإناث، وإجازات رعاية الطفل الأطول وما إلى ذلك). وعليه، يعتبر القطاع الخاص غير مناسب للمسؤوليات المنزلية للمرأة، وتتركز أغلبية النساء العاملات في قطاعي الصحة وخدمات التعليم، وبالتالي، هناك احتمال أكبر لانسحاب المرأة من العمل في القطاع الخاص بعد الزواج. وعادة ما يُنظر إلى العمل في القطاع الخاص على أنه غير مناسب من الناحية الاجتماعية ويُعتقد أنه يجعل المرأة أكثر عرضة للتحرش الجنسي. كما أن عدم وجود وسائل نقل آمنة وموثوقة والخوف من المضايقات العامة تشكل قيودًا على المشاركة الاقتصادية للمرأة في مصر. وعليه، أدت الأعراف والقيم الاجتماعية المقترنة بانخفاض فرص

العمل في القطاع العام إلى ضعف مشاركة المرأة المصرية في سوق العمل.

التمييز في قوانين وممارسات العمل

على الرغم من جهود الحكومة المصرية والمنظمات غير الحكومية في اتجاه تحقيق المساواة بين الذكور والاناث، فإن بعض القوانين لا تزال منحازة ضد المرأة. فعلى سبيل المثال، هناك قيود مفروضة على النساء العاملات في وظائف يُعتقد أنها خطرة أو صعبة أو مؤذية للنساء (في قطاعات التعدين والبناء والتصنيع والطاقة والمياه والزراعة والنقل). إضافة إلى ذلك، عادة ما تكون إجازة رعاية الطفل غير مناسبة ومكلفة لاصحاب الاعمال، وبالتالي، فإنها قد تُثني شركات القطاع الخاص عن تعيين النساء لتفادي تحمل أعباء تكاليف إجازات رعاية الطفل المطولة.

وعلى الرغم من أن بعض القوانين تعامل كلا الجنسين بالتساوي، فإن الممارسات العرفية قد تمنع المرأة من ممارسة حقوقها القانونية ومن مزاولة الأعمال التجارية. فمن جهة، يتمتع الرجال والنساء المتزوجون بحقوق متساوية على صعيد الملكية، غير أن الممارسات العرفية كثيرًا ما تنتهك حقوق المرأة. ومن جهة أخرى، وفيما يتعلق بالتمكين الاقتصادي من خلال تنظيم المشاريع، تواجه العديد من صاحبات المشاريع عقبات للحصول على قروض بسبب سياسات الإقراض التقليدية السائدة، أو عدم وجود ضمانات أو انعدام الثقة بين المصرفيين وأصحاب المشاريع تجاه الإناث. علاوة على ذلك، قد تُحرم المرأة كذلك من الوصول إلى التكنولوجيا والدعم والمعلومات حول فرص العمل. وعليه، فإن توافر موارد وبنية تحتية كفء قد يؤدي إلى تخفيف أعباء الأعمال المنزلية الملقاة على عاتق المرأة

وتمكينها من تخصيص وقت أطول للعمل مدفوع الأجر والَمحمي في سوق العمل.

العلاج: ما يجب أن يكون

تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل لن يتم إلا بتغيير التصور العام لتوزيع للأدوار وتقسيم العمل بين الذكور والاناث مع اعتماد سياسات تستجيب للمنظور الجندري. وفي هذا الصدد، يمكن تجميع التوصيات في أربع نقاط أساسية:

تحويل وتغيير المواقف إزاء الأدوار الاجتماعية: وهذا يتطلب توعية النساء والرجال على حد سواء، مع التركيز بشكل خاص على الأجيال الشابة، بالحقوق المتساوية للمرأة والرجل والدور الحيوي الذي يمكن أن تؤديه النساء على صعيد تلبية الاحتياجات الأساسية لبقاء البشرية ورفاهها. ويمكن تحقيق ذلك من خلال التعليم، عبر إصلاح

الأنظمة غير المتقدمة وأساليب التعليم المتحيزة لجنس اجتماعي دون الآخر، إلى جانب حملات التوعية عبر وسائل التواصل الاجتماعي والأعمال الدرامية لتعزيز أهمية الأدوار التي تضطلع بها المرأة خارج المنزل.

تشجيع وتمكين مشاركة المرأة في القطاع الخاص: في ظل الانخفاض الملحوظ في الوظائف المتاحة في القطاع العام، يتحتم على القطاع الخاص القيام بدور أكبر على صعيد توظيف الإناث في ظروف عمل ملائمة. وهذا يؤكد الحاجة إلى دعم المرأة في البحث عن وظائف تناسب مهاراتها مع تحسين خيارات التوظيف التي تأخذ التزاماتها الأسرية في الحسبان؛ من خلال: ١) إصلاح سياسات إجازة رعاية الطفل وتلك المتعلقة بإعانات رعاية الأطفال، ٢) توفير خدمات رعاية الأطفال بتكلفة ميسورة وإجازات أبوة مدفوعة الأجر، ٣) إفساح

المجال أمام العمل بدوام جزئي والعمل بظروف مرنة، ٤) صياغة سياسات متعلقة بوسائل النقل لكي تعالج تقييد حركة الإناث وتوفير وسائل آمنة للنقل للحماية من مخاطر التحرش وأي شكل من أشكال العنف ضد المرأة.

تعزيز فرص المرأة في تنظيم المشاريع وإتاحة الموارد:

تعد السياسات المالية عنصر أساسي في سبيل تمكين المشاركة الاقتصادية للمرأة، من خلال تشجيع وتيسير إمكانية حصول النساء على فرص تمويل إقامة المشاريع. كما يتوجب دعم برامج التدريب وتنمية القدرات التي تستهدف المؤسسات المالية، وكذلك المقدمة للخريجين، لخدمة المرأة بشكل أفضل. إضافةً إلى تقديم الدعم للمراة في مجالات الصحة والاستهلاك والادخار والإلمام بالمسائل المالية والمهارات الحياتية العامة.

إطار قانوني وتنظيمي داعم: يعتبر إصلاح الأطر القانونية والتنظيمية خطوة ضرورية لتخفيف القيود المفروضة على عمل الإناث ولضمان إتاحة الملكية لهن، والتحكم بالأصول، وتيسير القيام بالأعمال التجارية، وحرية التنقل والسلامة في مكان العمل. ويجب استكمال ذلك من خلال الإنفاذ الصارم للأحكام القانونية القائمة والجديدة التي تعزز حقوق المرأة.

في المُجمل، تكمن المشكلة في مزيج من العناصر المتداخلة الاجتماعية والاقتصادية، والثقافية، والفردية، والهيكلية، والمؤسسية. ولذلك، لا يمكن تعزيز إمكانية حصول المرأة على عمل مدفوع في مصرإلا في خلال سياسات اقتصادية واجتماعية وثقافية وقانونية تراعي المنظور الجندري.

و أصدرت وزارة القوى العاملة المصرية قرارا جديدا يمنع تشغيل النساء في وظائف قد تعرض حياتهن للخطر، وينظم عمل النساء في المنشآت الصناعية ليلا خلال فترة الحمل والرضاعة.

ويحظر القرار، الذي نُشر نصه في الجريدة الرسمية يوم الثلاثاء، تشغيل النساء في العمل تحت سطح الأرض في المحاجر والمناجم، باستثناء الوظائف الإدارية ووظائف الخدمات الصحية والرعاية والوظائف غير اليدوية المؤقتة.

ونص القرار في فقرته الأولى على ما يأتي: "مع عدم الإخلال بحق المرأة بأي وظيفة أو مهنة دون النظر إلى نوعها الاجتماعي، ومراعاة مبادئ تكافؤ الفرص، والمساواة بين الجنسين، وعدم التمييز في العمل، لا يجوز تشغيل النساء في العمل تحت سطح

الأرض في المناجم والمحاجر أيا كان نوعها، وكل الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن من باطن الأرض."

وفي استثناء من الفقرة الأولى، كما ينص القرار، يُسمح للنساء بالنزول - بعض الوقت - إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض على سبيل المثال أثناء دراستهن في فترة التدريب، أو لأداء عمل غير يدوي.

وكانت الحكومة المصرية قد أصدرت قرارا عام ٢٠٠٣ يمنع عمل المرأة في عدد من الوظائف والأنشطة، من بينها المحاجر والمناجم، دون ذكر أي استثناءات.

احترام المرأة المصريه وتقدير دورها في المجتمع قديم قدم الحضاره المصريه.. وقد كان هذا الرصيد الحضاري والتاريخي والعقائدي للشعب المصري عاملا هاما في تمهيد الطريق أمام المرأة لتبدا طريق نهضتها ولتؤكد مشاركتها الايجابيه ودورها الحيوي في تنمية مجتمعها والنهوض به وإثبات قدرتها على المشاركة الجاده في مواجهة التحديات التي يفرضها الواقع وقد قامت الحكومه المصريه باتخاذ بعض الإجراءات لتدعيم وتعزيز ومساعده الحركه النسائية وقد ساند الدستور المصري الصادر سنه ١٩٢٣ المرأة حين نص في الماده ١٩ على التعليم الالزامي بنين وبنات ثم جاء الدستور سنه ١٩٥٦ بالماده ٣١ بأقرار حقوقها السياسية والمساواة وعدم التميز بسبب الجنس كما الزم الدوله بأن تيسر للمرأة التوفيق بين عملها في المجتمع وواجباتها الاسريه.. واعمالا لهذه المبادئ الدستوريه فقد صدر قانون مباشرة الحقوق السياسيه مقررا حقوق المرأة

الكامله في الانتخاب والترشيح لعضوية المجلس النيابي وجميع المجالس الشعبيه.. ولكن بالرغم من ذلك تأخر وجود المرأة في النقابات حيث كانت مهمشه الي حد كبير فيما يخص رئاسة اللجان ومناصبها القياديه وذلك يرجع إلى هيمنه الرجال والاقصاء الذي كانت تتعرض له النساء لدرجة الاجبار على الانسحاب من الترشح في بعض الأحيان بسبب الانتقاد من زملائها فقط لكونها امرأة ولكن بعد تشجيع القياده السياسية فيما يخص بأتاحه الفرصة للقيادات النسائية ومن هنا تم تمكين النساء من الوصول إلى مواقع صنع القرار ومشاركتهن في العمل النقابي للدفاع عن حقوق ماديه ومعنويه لشريحة معينه داخل المجتمع من خلال استراتيجيات وخطط وسياسات تدعم وتشجع من ممارستها وانخراطها في العمل النقابي وايمانا بدور المرأة تشجع النقابات والاتحادات العامه المرأة على

تولي الأدوار القيادية في هياكل النقابات وذلك ثقتاَ في قدراتهن على القيام بالمهارات التفاوضيه.. لمناصره الحقوق العماليه مما يكون له الأثر الفعال في انتظام العمل داخل المؤسسات ونجد الان المرأة تقود بعضاً من أكبر النقابات في العالم

خاتمـــــة

تقرر المادة ٧٤ من قانون الطفل عقوبة الغرامة التي لا تقل عن مائة جنية ولا تزيد على خمسمائة جنيه لكل من يخالف الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي حالة العود تزداد العقوبة بمقدار المثل ولا يجوز وقف تنفيذها. كما يقرر قانون العمل عقوبات لكل من يخالف الأحكام الخاصة بتشغيل النساء الواردة في الفصل الثاني من الكتاب الأول من القانون.

لكن على الرغم من الحماية التي تقررها القوانين للمرأة العاملة لضمان حقوقها، إلا أن الواقع العملي يشير إلى أن المرأة المصرية لا تزال تعاني من صور التمييز ضدها في مواقع العمل، كما تعاني

من حرمانها من ممارسة بعض الوظائف العامة التي هي حق للمواطنين جميعاً. لكن هذا التمييز والحرمان واقعي لا يسنده شرع أو قانون، بل على العكس يخالف كل الشرائع والقوانين والاتفاقيات الدولية التي تقرر حقوق المرأة والتي صدقت عليها مصر فصارت جزءاً من نظامها القانوني. ونشير إلى بعض مظاهر معاناة المرأة العاملة فيما يلي:

-1نقص الخدمات المساعدة للمرأة العاملة على تحمل مسؤولياتها الأسرية أثناء عملها، مثل دور حضانة الأطفال، ووسائل المواصلات المناسبة. ويعرضها ذلك للإرهاق البدني والنفسي ويضاعف من مشاكلها الأسرية.

2-عدم ترحيب أصحاب الأعمال بتشغيل النساء والفتيات بسبب ما تقرره القوانين للمرأة من حقوق لا يتمتع بها الرجال، وهو ما يزيد نسبة البطالة بين النساء.

3-تعرض النساء والفتيات في مواقع العمل للمضايقات والتحرش، مما قد يدفع المرأة للتضحية بعملها رغم حاجتها الماسة إليه.

4-وجود تيارات اجتماعية تعارض عمل المرأة، وتطالب بعودتها إلى المنزل ظناً منها أنها تحل مشكلة البطالة بين الشباب، وهو ما يؤثر في حرية المرأة في الاختيار ويمثل ضغطاً على إرادتها.

5-قبول المرأة لشروط عمل أدنى في سبيل الحصول على فرصة عمل في القطاع غير الرسمي، وهو ما يقيد من حريتها في اختيار نوع العمل الذي تريده وشروطه.

6-تدني المركز القانوني للمرأة الريفية العاملة من حيث حقوقها الممنوحة، فهي تعمل غالباً بأجر زهيد ودون التمتع بالإجازات المقررة أو شمولها بتأمينات العاملين.

7-سيادة ثقافات اجتماعية ومواقف رافضة لعمل المرأة في بعض القطاعات الرسمية، وهو ما يحد من حريتها في اختيار الوظيفة أو المهنة التي يؤهلها لها استعدادها الدراسي وقدراتها الذهنية. ويكون من نتيجة ذلك غلق أبواب بعض القطاعات أمام المرأة أو صرفها كلية عن الالتحاق بسوق العمل رغم حاجتها إلى ممارسة حقها في العمل.